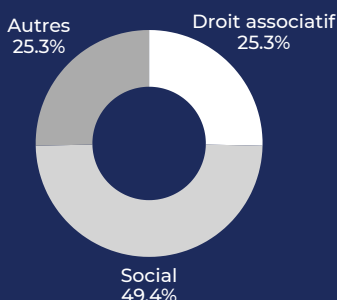


LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

L'objectif des essentiels du juridique est de lister les informations qu'il ne fallait surtout pas manquer au cours des dernières semaines, et de faire un point sur les dernières actualités sélectionnées pour les associations sportives

LES STATS DU MOIS

161 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

UN PROJET DE DÉCRET POUR L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS EN 2026

Un projet de décret transmis le 13 février 2026 aux partenaires sociaux prévoit la réactivation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis pour les contrats conclus entre son entrée en vigueur et le 31 décembre 2026.

Les contrats signés depuis le 1er janvier 2026 ne seraient pas éligibles.

L'aide serait désormais modulée selon l'effectif de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé avec des montants globalement revus à la baisse par rapport à 2025.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide atteindrait 4 500 € maximum pour un diplôme de niveau 5 (Bac + 2) et 2 000 € pour les niveaux 6 et 7 (Bac + 3 à Bac + 5).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, elle serait fixée à 2 000 € (niveaux 3 et 4), 1 500 € (niveau 5) et 750 € (niveaux 6 et 7), sous réserve du respect d'un quota d'alternants.

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : PUBLICATION OBLIGATOIRE AVANT LE 1ER MARS

Depuis 2020, toutes les structures employant **au moins 50 salariés en équivalent temps plein (ETP)** ont l'obligation de publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Cette publication doit impérativement intervenir avant le 1er mars de chaque année.**

Pour rappel, cet index vise à évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des organisations, dans une logique de progression vers une égalité professionnelle et salariale effective.

L'index publié en 2026 doit être calculé à partir des données de l'année 2025 (année civile précédente).



LA QUESTION INSOLITE

ENTRETIENS PROFESSIONNELS : COMMENT APPLIQUER LES NOUVEAUX DÉLAIS AUX CYCLES EN COURS ?

Depuis la réforme portant la périodicité des entretiens de parcours professionnels de deux à quatre ans (avec un bilan désormais fixé à huit ans au lieu de six), les salariés déjà engagés dans un cycle bénéficient d'un allongement des délais non expirés au 26 octobre 2025 conformément à l'article 2222 du Code civil.

Le nouveau délai court à partir du même point de départ que l'ancien : l'intervalle entre deux entretiens passe donc à quatre ans à compter du dernier entretien réalisé, et le bilan récapitulatif intervient désormais au terme de huit années.

Ainsi, un bilan initialement prévu en 2026 devra être organisé au plus tard en 2028, et un entretien réalisé en décembre 2023, qui devait se tenir en décembre 2025, pourra désormais être programmé en décembre 2027.

Ces nouvelles règles ne sont toutefois applicables qu'à compter du 1er octobre 2026.



L'ASTUCE DU MOIS

SORTIE DU MEMENTO FFCO SUR L'ACCESSION D'UNE SECTION AU HAUT NIVEAU

La montée d'une section au haut niveau constitue pour une association omnisports un tournant stratégique impliquant un changement de modèle économique, le respect de réglementations spécifiques et une professionnalisation accrue. Pour accompagner les clubs concernés, la Fédération publie un mémento dédié au haut niveau offrant une approche à la fois globale et opérationnelle.

Le mémento est **disponible en cliquant [ici](#)**.



UN ARRÊT À RETENIR

CH. SOC. COUR DE CASSATION, 4 FÉVRIER 2026 (N°24-20.452) : REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL : LA COUR DE CASSATION RENFORCE L'EXIGENCE DE PREUVE DU LIEN DE SUBORDINATION

En l'espèce, un recruteur sportif immatriculé en qualité d'auto-entrepreneur, sollicitait la requalification de ses conventions en contrat de travail à durée indéterminée. La cour d'appel avait retenu l'existence d'un lien de subordination au regard d'un faisceau d'indices : intégration dans un service organisé, utilisation d'un logiciel interne au club, participation à des réunions et événements, rémunération mensuelle fixe et disponibilité attendue au profit du club.

Elle en avait déduit que la relation s'analysait en contrat de travail, peu important l'absence d'exercice effectif d'un pouvoir disciplinaire.

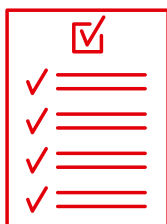
La Haute juridiction casse l'arrêt au visa de l'Article L. 8221-6 du Code du travail.

Elle rappelle que les travailleurs immatriculés bénéficient d'une présomption de non-salariat et que l'existence d'un contrat de travail suppose la caractérisation d'un lien de subordination juridique permanent. Or, celui-ci se définit classiquement par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.

En l'espèce, la cour d'appel n'avait pas constaté que la société disposait d'un pouvoir de direction unilatéral sur les modalités d'exécution des missions, ni d'un pouvoir de contrôle assorti d'une faculté de sanction.

La seule référence à un « service organisé » et à des éléments de coordination fonctionnelle a été jugée insuffisante.

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- n°72 : Sur le licenciement ;
- n°49 : Sur l'allègement des cotisations patronales (RGDU)



Chaque fiche technique traite d'un sujet ou d'une thématique spécifique. Le service juridique actualise les fiches régulièrement et crée des nouvelles fiches chaque année. Le Flash Infos comporte l'ensemble des paramètres permettant d'établir les bulletins de paie.